

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**  
**(15 septembre 2020)**

Convention collective

IDCC : **9531** | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE**  
**(Mayenne)**  
**(15 février 1974)**

(Étendue par arrêté du 17 novembre 1975,  
*Journal officiel* du 16 janvier 1976)

## **Avenant n° 96 du 9 octobre 2025** relatif aux conditions de travail des salariés et apprentis

NOR : AGRS2697078M

IDCC : 7024, 9531

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Mayenne,**  
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Mayenne ;**  
**Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire ;**  
**Fédération CFTC Agri de la Mayenne ;**  
**Union départementale CGT FO des syndicats de salariés de la Mayenne ;**  
**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La convention collective du 15 février 1974 réglementant les conditions de travail des salariés et apprentis des exploitations de polyculture et d'élevage de la Mayenne est devenue à la suite de l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2021 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail paritaire engagé depuis la signature de la convention collective nationale repose sur ce postulat.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les entreprises de polyculture et d'élevage de la Mayenne en faveur des salariés qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont pris en compte par les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles claires et compréhensibles à la fois pour les entreprises et les salariés qu'elles emploient ont décidé de réviser les dispositions de ladite convention collective devenue accord collectif étendu en y intégrant des dispositions spécifiques. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une meilleure lisibilité et une meilleure compréhension des textes applicables aussi bien pour les entreprises que pour les salariés. La superposition de textes et de normes est source de complexité dans les entreprises, et peut nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle.

Par cet avenant, les partenaires sociaux recherchent la simplification, la clarification et la compréhension par tous de l'application conforme des textes, et des dispositions spécifiques au secteur professionnel et géographique.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 15 février 1974 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations de polyculture et d'élevage de la Mayenne (IDCC 9531) devient un accord collectif étendu d'adaptation dans le champ d'application qui est le sien de la convention collective nationale.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés de la polyculture et d'élevage de la Mayenne ont adopté les termes du présent accord.

## **Article A | Texte nouveau**

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

**« Accord collectif du 9 octobre 2025 d'application au secteur de la polyculture et d'élevage de la Mayenne de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020**

IDCC : 7024.

NB : ancien 9531.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel et territorial**

Le présent accord détermine en ce qui concerne les articles définis ci-après, les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des exploitations de polyculture et d'élevage, spécialisé ou non, y compris les haras, mais à l'exclusion d'entraînement de chevaux et des entreprises d'accouplements du département de la Mayenne. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est

situé sur le département de la Mayenne, même si les terrains de culture et d'élevage s'étendent sur un département limitrophe.

## **Article 2 | *Durée et dénonciation***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'accord peut être dénoncé par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes suivant la procédure prévue à l'article L. 2261-4 et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres parties signataires et adhérentes à l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, les parties se réunissent pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

## **Article 3 | *Suivi, révision et renouvellement***

Un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole et CUMA est réalisé au minimum une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations (professionnelles et syndicales). Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire ou la commission mixte selon l'article L. 2261-7 du code du travail commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

## **Article 4 | *Adaptation de la convention collective nationale et des accords collectifs nationaux***

### **4.1. Au sein de l'entreprise**

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1<sup>er</sup>, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation dans le respect du principe de faveur et de l'article 1.2 de l'avenant n° 2 du 18 mai 2021 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimales des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

## 4.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords collectifs nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

### Article 5 | *Liberté syndicale et liberté d'expression*

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice, et l'organisation de leur travail. La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus (art. L. 2141-4 du code du travail).

### Article 6 | *Période d'essai*

Pour les salariés sous contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

### Article 7 | *Salaires des apprentis*

Le salaire des apprentis titulaire d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixé comme suit :

| Âge de l'apprenti | Année d'exécution     | Pourcentage du Smic |
|-------------------|-----------------------|---------------------|
| 16-17 ans         | 1 <sup>re</sup> année | 35 %                |
|                   | 2 <sup>e</sup> année  | 41 %                |
|                   | 3 <sup>e</sup> année  | 55 %                |
| 18-20 ans         | 1 <sup>re</sup> année | 50 %                |
|                   | 2 <sup>e</sup> année  | 57 %                |
|                   | 3 <sup>e</sup> année  | 67 %                |
| 21-25 ans         | 1 <sup>re</sup> année | 53 %                |
|                   | 2 <sup>e</sup> année  | 61 %                |
|                   | 3 <sup>e</sup> année  | 78 %                |
| 26 ans et plus    |                       | 100 %               |

Ce tableau est établi sous réserve des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail.

### Article 8 | *Primes*

#### 8.1. Prime d'ancienneté

Une prime dite "d'ancienneté" est versée à tous les salariés.

Elle est assise, avant déduction de la valeur des avantages en nature et des cotisations sociales ouvrières, sur le salaire de base du mois, c'est-à-dire celui non majoré des primes ci-après ou de toute autre qui pourrait être accordée bénévolement par l'employeur.

Son taux est de 1 % à l'issue de la deuxième année et il est majoré d'une unité à la fin de chaque année, jusqu'à la quatorzième comprise.

À partir de la quinzième année de service dans l'entreprise, le taux de la prime ne peut excéder 13 % quelle que soit l'ancienneté.

## **8.2. Prime de travaux pénibles et dangereux**

Une prime dite "de travaux pénibles et dangereux" est allouée aux salariés d'exécution qui procèdent à la manipulation des explosifs. Elle est égale à 50 % du salaire du travailleur afférent au temps passé à cette manipulation.

## **8.3. Prime d'intéressement**

Une prime d'intéressement est négociée de gré à gré entre les parties au contrat de travail. Les primes visées au présent article sont mentionnées sur le bulletin de paye.

## **Article 9 | Indemnités de déplacement**

Lorsque, sur ordre, un salarié exécute un déplacement en utilisant un véhicule lui appartenant, il reçoit une indemnité calculée sur la base du barème fiscal en vigueur des indemnités kilométriques par km effectué à partir du premier.

## **Article 10 | Durée du travail**

### **10.1. Travail effectué le jour du repos hebdomadaire ou les jours fériés**

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire bénéficient d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale au choix du salarié et en accord avec son employeur.

Les heures de travail effectuées le jour du 1<sup>er</sup> mai sont payées double.

Tous les autres jours fériés légaux sont chômés. Lorsqu'ils se situent un jour habituellement travaillé, ils sont payés normalement. Les heures de travail effectuées un jour férié bénéficient d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale au choix du salarié et en accord avec son employeur.

### **10.2. Définition du travail de nuit**

Référence aux articles 8.2.1 et 8.2.2 de la convention collective nationale du 15 septembre 2020.

### **10.3. Travail effectué exceptionnellement la nuit**

Le travail effectué exceptionnellement la nuit entre 21 heures et 6 heures et qui ne correspond pas à la définition de l'article 8.2.2 de la CCN production agricole CUMA bénéficie d'une majoration de 25 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale au choix du salarié et en accord avec l'employeur.

Il s'agit de travail de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour. Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

## **Article 11 | Congés pour événements familiaux**

Un congé rémunéré est accordé dans les conditions suivantes, aux salariés et apprentis, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de certains événements familiaux, à savoir :

- mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- pour chaque naissance survenue au foyer du salarié : 3 jours ;
- pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;

- pour le décès d'un enfant : 12 jours ouvrables ou 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer : 5 jours ouvrables.

Les congés légaux pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'évènement ayant donné lieu à congé. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours, ce congé n'a plus lieu d'être.

#### **Article 12 | Heures pour recherche d'emploi**

Sauf en période d'essai, pendant la durée du préavis, le salarié licencié a droit à une liberté rémunérée au moins égal à :

- 2 demi-journées, si le préavis est de 8 jours ;
- 4 demi-journées, si le préavis est de 30 jours et plus.

Le choix de ces demi-journées appartient au salarié.

S'il s'agit d'un salarié palier 7 et plus, un total de 12 jours ouvrables pouvant, au gré du salarié, être fractionnés en plusieurs périodes, dont la durée respective ne peut excéder 4 jours. Le choix de ces périodes est laissé au salarié.

#### **Article 13 | Substitution**

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective en date du 15 février 1974 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations de polyculture et d'élevage de la Mayenne après son avenant n° 95 et dans toutes ses dispositions.

#### **Article 14 | Publicité, dépôt, extension**

Le présent avenant est déposé, publié et son extension demandée par les signataires. »

### **Article B | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

### **Article C | Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

*Fait à Laval, le 9 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)